

## 法政大学 第17回FDワークショップ

学生、職員、教員の協働による  
「大学教育」への取組み

2016年10月29日(土) 14:00～17:05

法政大学 市ヶ谷キャンパス ボアソナード・タワー 3階 ピア・ラーニング・スペース

## 開会の挨拶

小林 一行 教授

(FD推進センター長)

本日、お忙しい中、法政大学にお越しいただきまして誠にありがとうございます。本日ワークショップは学生、職員、教員の協働による「大学教育」への取組みと題しまして、芝浦工業大学 教育イノベーション推進センターの榊原先生よりご講演いただきます。

本学、法政大学のFDの定義は、いわゆる広い意味でのFDであり、FD+SD (Faculty Development + Staff Development)、さらに教職員だけでなく、学生参加型FDも入っているのが特徴です。現在では多くの大学もこの学生FD活動への取組みが盛んに行われており、例えば、学生FDサミットや関東圏の学生フォーラム等も開催されています。

これらの活動において、「学生発案型授業」、「ベストティーチャー賞」、「新入生ガイダンス」を含む成果も得られつつあります。本ワークショップでは、さらなる活性化及び新しい方向性の検討による「学生FD」の質向上を目指して、今回のワークショップを開催いたしました。

榊原先生より提供された話題を元に、後半のグループワークこれからの「学生FD」の在り方、学生・職員・教員のスキルアップ（ファシリテーション及びコミュニケーション能力等）を目指した合同のグループワークとなります。限られた時間ではございますが、よろしくお願い致します。

## 話題提供

授業支援プログラム「SCOT」の  
役割と狙い

榊原 暢久 教授

芝浦工業大学 教育イノベーション推進センター(理工系教育共同利用拠点)

芝浦工大では授業を実施するためのいくつかの体系的FDプログラムを用意しています。Planにあたる部分としては「授業外学習を促すシラバスの書き方WS」および「授業デザインWS」です。授業のファシリテーション方法に関するWSとしては、企業のコーチをトレーニングする立場の方に来ていただいて、大学の授業を実施する場合にカスタマイズしたワークショップを行っています。これはDoの段階です。SCOTが威力を発揮するのは次のチェックの段階です。計画をして、授業をどう進めていくかをやって、実際に授業を行った後何が起こったかを知りたいわけですね。その何が起こったかを知るための一つの術がSCOTです。SCOTは授業観察をしたり、情報収集をしたりして、それを先生にフィードバックし、そのフィードバックを以て先生はアクションの段階で授業改訂をして次年度のサイクルに回していく。こういう考え方で、学内のプログラムは成立しています。

一番上にあるTPというのはティーチングポートフォリオのことですが、ティーチングポートフォリオのワークショップというのは、Plan→Do→Check→Actionという授業の回し方

よりも、もっと大きなところ、なぜ先生方は教員という仕事をしているのか、ということをもう一度考えてもらうワークショップです。なぜそれを考えるのかというと、大学の先生方、特に理工系の先生方は非常に忙しい。日頃、自分がなぜ教員であるのかということを考える時間はどんどん後回しになってしまいます。なぜ自分は教員なのか、何を大事にしているのかということが、自分のなかで自覚されないと、授業内で行っているさまざまなことが、自分のなかで整理できず、理論づけできないことになります。整理ができないと、場当たりの「これがよくないからこれをやる」というアクションになりやすいのですが、ティーチングポートフォリオを書いて整理することで、もしかするとある効果を見越してやっているのに、重なってやっているものがあるかもしれません。もしかしたら、先生が大事にしていることに対して、時間を割けていないことがあるかもしれません。自分のポリシーに従ってやっていることを整理していただいて、重なっているところはもしかしたら省くことができ、足りないところに時間を回すことで、結果的にご自身のなかで教育活動を整理して腑に落ちてもらう、というのがティーチングポートフォリオなのです。ティーチングポートフォリオのワークショップを行うと、自分のなかの良いところや改善した方が良いところ、足りないところなどを意識下に収めることができます。それができれば、それは人から言われたことではないので、人は何か新しいことをしたいというように変わっていき易い。皆さん、ご自身のことをかんがえてみてください。親からでも先生からでも同僚からでもいいのですが、「あなたにはこれが足りない」と言われたときに、なかなか素直にやろうとは思わないですよ。しかし、ティーチングポートフォリオを書くことで、自分で口にすることは人間はそれをしたくなるものであり、何となく気になるものです。行動変異をすることのハードルが低くなるわけです。その目的のために、

全体を見渡すためのものとして、私はティーチングポートフォリオを支援プログラムとして行っています。

Checkの段階のSCOTによる授業観察・情報収集ですが、授業を新しく変えた時に、新しく変わった状況を把握する方法は、SCOT以外にもあります。典型的な例が3つくらいあり、一つは初等・中等教育、小学校・中学校・高等学校で、伝統的に日本では授業研究会が行われています。教員相互で授業を見学して、授業検討会のようなことをしている。これは旧・大同工業大学、現在の大同大学ではずっと行われています。本学（芝浦工業大学）でもJABEEに認定されている学科では、JABEE認定の一つのエクスキューズとして学科ごとにやっているところもある。第二は、私のようなFDのデベロッパーが授業に実際に入ってコンサルティングをするタイプ。これは愛媛大、徳島大など四国の大学で主に行われています。SCOTは第三の選択で、研修を受けた学生が実際に行う。国内だと帝京大学、芝浦工業大学、さらにはここに記されているような北米の大学が採り入れています。

### SCOT採用の決め手は学生主体のプログラムだから！

なぜ、本学がSCOTを選択したと思われますか？ 選択肢としてはどれもありません。なぜかという、私が忙しかったからです。半分冗談ですが(笑)、教員相互の参観はかなりハードルが高いものです。他の先生の授業に他の先生が入っていくというのは、綿密に授業検討会を設定しないと、粗探し、非難の応酬になりかねない。授業コンサルティングは本学でもできますが、本学には3名のデベロッパーがいますが3名で1学期にできることはそんなに多くありません。では、学生はどうか。学生は先生方の授業に実際に出ているわけで、それがたまたまSCOTということになれば、先生方のハードルは少し低くなると考えて選択しました。しかし、

SCOTですらハードルが高いと感じられている先生もいます。恐らく、授業参観やコンサルティングはもっとハードルは高いでしょう。

経緯を少しだけお話すると、PODというアメリカの我々のようなデベロッパーがあつまる年次大会があり、そこに我々が行き、SCOTというプログラムがあることを知りました。帝京大学がその1年後、即座にSCOT研修を始めました。帝京大学の第一期生の研修に私ともう一人のデベロッパーが参加し、すべての研修を見させていただきました。ただ、帝京大学の研修は八王子キャンパスで行われたため、研修生全員が文系学部の学生でした。本学は理工系の大学なので、そのままの形で導入することはできませんから、少しカスタマイズして半年遅れでSCOTの研修をスタートしました。その時受けてくれたのが樋口君です。一期生は8人で、そのうち樋口君一人だけがSCOTになってくれました。研修は何期か行っていて、昨年4月から、学内的にはStudent Job制度下にTAやSAとともに規程化され、SCOTが学内制度として確立しています。学内の規程のなかにSCOTが入入るといのはどういう意味かというと、学内的に正式な仕事として認知されるだけでなく、SCOTという制度があるからにはそれを回すための予算が裏側についてくるわけです。こうした組織を維持し続けるのはなかなか難しいと思います。予算を維持し続けるのはもっと難しい。常に、予算削減のプレッシャーは感じるので、規定化されたことでそれが少しでも和らいだという面はあります。ここまでのSCOTの講義のようなものです。

### 座学と実施研修で構成されるSCOTの研修プログラム

では、SCOT研修について説明します。配布資料を閉じてください。グループのフリーのディスカッションで構いません。SCOTを担ううえで、必要な知識・スキル・姿勢、どんなものがあるかをグループ内でフリーにディスカッ

ションしてみてください。3分くらい差し上げます（この後、グループごとにディスカッション）。

（3分後）どんな意見が出ましたか。このグループではどんな意見が出たか、聞かせてください。

#### グループ①

最初に、学生がまず先入観を持たずに授業をフラットな目線で見ることが大事だと思いました。見るポイントを伝える時に報告をしなればいけないので、ドラドラと見たままを書くというよりも、見る時のポイントを絞り、端的にまとめて伝えられることが大事だと思いました。

#### グループ②

授業の粗探しではなく、改善策を立てること、それと、クラス全体としてその授業がどう動いていくか、さらにマナーとして先生にどう伝えるかという伝え方、などが意見として出ました。

いろいろな意見がありますよね。案外、スキルのようなものは座学4回の研修と実施研修2回で、表面的には身に付くが、すぐに何かが上達するわけではありません。どちらかというと、我々が研修をするなかでうるさく言うのは、姿勢の部分が多いかもしれません。最初にも言いましたが、先生の授業を評価するといった仕事では決してないということを徹底的に学んでもらいます。その先に、大事なキーワードは「学生目線で」ということなのですが、我々のようなデベロッパーが言えるようなことは実際に学ぶ時間がそれほど多くないので、限られてきます。取って付けたようなことを学生が言っても、それは薄っぺらになってしまうので、学生だからこそ見えること、学生だからこそ感じられることで、尚且つ先生が感心するようなことが言えれば一番いいわけです。

それでは、それに対してどのような研修をするかというと、100%それに合うような研修と

いうのはなかなか難しいのですが、研修の様子を少しお知らせします。

まず、そもそも研修生がいないと研修は始まりません。研修生の募集には毎回、非常に苦労します。募集ビラはたぶん2,000枚くらい配布しています。このほか、学バスにポスターを張ったり、学生が受ける講義棟の入り口にポスターを張ったり、研修を担当している3人が持つ授業でビラを配布したりしています。ただ、10期までやってわかったことは、ビラを配布するだけでは研修生は集まりません。ビラを配布した後、SCOTにはこんなにいいことがたくさんあるということをある程度伝えないとなかなか来てくれない。後はSCOT生同士でビラを配布してもらう。9期生までは増減があって、一番少ないときは3名くらいでした。それまで最も多かったのが12名だったのですが、今期(10期)は24名来て、うれしい悲鳴を上げていますが、このようにまずSCOT研修生の募集をします。

到達目標は、「授業コンサルティングに必要な基礎的技能の習得」。本当に基礎的な部分です。どちらかというと、(2)のSCOTとしての責任感や態度を身につけることが大きい。これまで行ってきてわかったのは、「常に自らの活動を省察し」という部分、理工系の学生は特にそうだと思いますが、自らの活動を振り返り、それを文章にすることが非常に苦手です。

半期の研修の流れを大まかに述べますと、2時間の座学の研修が4回あります。ここで毎回、A4判の振り返りシートを書いてもらいます。それをメーリングリストで流してもらい、我々が添削をして戻した後、再提出してもらい、ダメならもう一度それを繰り返し再提出してもらうということを全研修生に課しています。それが終わると、実施研修として、実際の業務とまったく同じ流れの教育実習のようなものを2セット行います。まず、教員と事前面談をする日程調整をしたうえで日程を決め、事前面談を行い、授業観察に入り、報告書を作成し

て、それを基に事後面談をするという一連の流れを2セットやります。そして、最後に卒業発表会のような「課題発表会」というものを行い、グループごとに15分くらいで発表し、それに対して質疑応答が45分、最近では45分では収まらなくなり1時間程度になることもありますが、発表後、現役のSCOT生と我々がいろいろなコメントを述べながら発表が終わる。それが終わると、研修で書いたものをすべてまとめたポートフォリオを作成し、登録申請書を提出してもらいます。それを持って審査を行うのですが、最近では審査1回で登録されるSCOT生はあまりおらず、資料の不備といった理由で1回は書き直しとなり、それで通る学生もいます。まだSCOTとしてやっていくには不安だという学生には、追加の研修や面談があり、何度かやっているうちに登録という流れになります。これが半期の研修の流れです。

次に1回ごとの研修の話をしてしまおう。まず座学の1・2回目では、1回目はそもそもSCOTとは何かがわからないので、SCOTについて理解してもらい、SCOTの業務と責任についてしっかり理解してもらいます。後は、研修をどう受けるべきか、振り返りシートを書かなければいけないし、4回の座学は必ず受けなければいけない。アルバイトや部活で来られないということは許されません。万が一そのようなことがあると、次期の研修を受けることになります。また、研修生同士の仲間意識づくりもそうだが、上級生との仲間意識もここでつくられます。実は、毎回の研修に我々が講師として立つ以外に、現役のSCOT生が研修補助として入っていて、そこで顔合わせをして仲間意識づくりをするということがあります。新米のSCOT生にとって、そこが人前で話をするなど練習の場になります。2回目はSCOTのことはわかったが、まだ業務に入るにはずいぶん話は遠くて、大学は何を基に動いているか、すべてはわからなくても、例えばFDとは何か、組織的なFDはなぜ義務化されたかといった大まかな話をしま

す。時々、研修のなかで芝浦工業大学の歴史と建学の精神をなぜ知らなければいけないのかといった質問が出るのですが、芝浦工大の臨時職員として働くからには芝浦工大について知ってもらわなければなりません。建学の精神からブレイクダウンしていろいろな学内のポリシーやシラバスが決まっているのでその大本である建学の精神を知っておく必要があるわけです。

それから単位制。週1回、半期科目2単位、授業が15回あると思いますが、一つの授業を大まかに2時間の授業だとして30時間受講します。30時間授業を受けた結果、2単位が出て来ると思う人、手を挙げてください。実は、単位は授業時間2時間×15回＝30時間、プラス60時間の授業外の時間がセットになって2単位なのです。学生はこれをあまり聞く機会がない。授業外の時間が必要だという前提で業務に入ってもらわないと、授業のなかだけですべてを終えて授業外学習時間はいらないという先生が、実際はいないが、もしいた時にちょっと困るわけで、単位制の意味とか、なぜGPA制度が入って来たかといった話はすこしだけでも理解をしておかなければなりません。

1回目でSCOTとは何だろうという話があって、大学の制度はどんなものを基盤に動いているのかという話があり、3回目には、では授業はどのような風に動いているのかというブレイクダウンした話があります。3回目は学びについてということで、深い学習・浅い学習の話。皆さん、どのような学習をしていますか、例えば、先ほど知識をひたすら注入する先生がいると言いましたよね。学生によっては、特に理工系の学生に多いのですが、先生がただひたすら話をして、テストに出そうなところを効率的に教えてくればよいという学生がいるんですね。しかし、それは本来の大学生の学びなのかどうか。といったことで深い学習・浅い学習の話をします。また、アクティブラーニングはなぜ必要なのか、アクティブラーニングにはどんな種類があるのか、そもそもシラバスは何のためにある

のか、といった学びに関する話が3回目にあります。

## SCOT業務のキーは教員とのコミュニケーション

ここまでやって、初めて業務に入る話になるのですが、業務に入るときに一番問題なのは、教員とコミュニケーションを取ることです。箇条書きになったノウハウに従って行えば、業務が進むわけでは決してありません。教員とうまくコミュニケーションが取れなければ業務は進んでいかないわけですね。コミュニケーションとは何か、それを知ってコミュニケーションのためのトレーニングを行うのが4回目の研修です。このように、大きな話から徐々に業務の話にブレイクダウンしていくのか座学です。

この後、イヌバラ法というのを体験してもらいますから。自分の深層心理が見えるかもしれません(笑)。イヌバラ法というのは、カウンセリングの研修などで用いられるロールプレイです。2人1組になっていただくのですが、やり方はこれからお話しします。各自がイヌ、ネコ、庭のバラ、道端の雑草になりきってお話をします。話してはその立場になりきって悩みを話します。聞き手はいくつかの方法で聞いてもらうという研修の一つです。3段になったシートをお出してください。まずは個人作業ですが、三回同じ話をしますので、1回目は何になるか、1回目はバラ、2回目はイヌ、3回目は雑草というように、自分の立場を決めてください。マルをつけてくだされば大丈夫です。では、これから5分間差し上げますので、イヌならイヌの悩みをザーッと書いてください。一つ注意があるのですが、一つ目の立場の悩みばかりザーッと書いていくと、2つ目、3つ目の立場の悩みが書けなくなります。そうすると、後から話すときに台本なしでひたすら悩みを話し続けなければなりませんので、3つともある程度均等に悩みを書いてください。では、悩みを書くタイムにします。どうぞ悩みを書いてください。

2分間で語れる悩みを書いてください。

## イヌバラ法を実際に体験

(5分後)では、イヌバラ法の研修をやります。始める前に説明をします。まず2人ずつペアになってください。ペアと握手をして頂けますか。まず、立場1の悩みを語るのですが、立場1のときは悩みを語る方は悩みをどんどん喋っていただいて構いません。聞き手側は相槌しか打てません。言葉は一切発することができません。相槌だけです。これを立場を変えて相互に行います。これが1パターン目。2パターン目は方は悩みを語る方は同じく何の制約もありません。聞き手は相槌を打つことができません。できることは、相手が言ったことのある部分を切り取ってオウム返しにすることしかできません。うなずいてはダメですよ。これを交代で行います。3パターン目は、聞き手は相槌も言葉の繰り返しもすることができます。これを交互に2分間ずつ行います。恐らく、すぐに用意した悩みはなくなります。なくなっても、2分間、頭に浮かんだ悩みを話し続けなければなりません。もし悩みがなくなっても、その立場になりきって悩みを話し続けてください。では、ペアの先に話し始める方を決めましょう。タイマーをかけますので、「どうぞ」と言ったら始めてください。では、行きますよ。立場1はうなずきしかできません。スタート。(立場1始まる)。

はい、では立場を変えて同じことをやります。うなずきしかできません。スタート。

はい。結構2分間は長いですね。では、また元に戻って今度は同じ言葉の繰り返ししかできません。うなずいてはいけません。ではどうぞ。

はい。では立場を変えて同じことをやります。うなずいてはいけませんよ。どうぞ。

はい。では最後のセットです。今度はうなずきも言葉の繰り返しもして構いません。ただし、質問は出来ません。ではどうぞ。

はい。では立場を変えて最後のセッションです。はい、どうぞ。

はい。よろしいですか。では今、ペアで考えましょうと書いてありますが、まず個人作業として、3つの場面で自分の気持ちが受け取られた感じがしたか。相槌、言葉の繰り返しの両方がうまくできたか。この2つについて個人作業で考えてみてください。では、途中で構いませんので、今お書きになった最初の2つについて、ペアでシェアしてみてください。2分間ほど差し上げます。

はい。どうでしょう。割と3番目の方法が話しやすいとか、受け入れられたという方もいるのですが、皆が皆、3番目がいいというわけではなかったりするんですけど、3番目が一番話しやすかったという方はどれくらいいらっしゃいますか？ 1番目は？ 2番目は？ 2番目は少し難しくてよくSCOTの研修で言われるのは「小馬鹿にされている気がした」という意見でした。言葉の切り取り具合に実は微妙に問題があって、何も考えずに切り取ると相手から響きを買いがちです。では、またグループ全体で3番目のSCOT業務を行うに当たって、本日学んだことはなぜ必要なのかについてフリーで話し合いをしてみてください。3分間くらい時間を差し上げます。どうぞ。

まだ、時間がほしい方、では2分追加します。

はい。ではこのテーブルの方にお聞きしましょうか。SCOT業務を行うにあたって、なぜこの研修が必要なのか、学生の方に応えていただきましょう。

「今、グループで話したのですが、今回のペアで考える3つのパターンの意味なのですが、繰り返し答えるという部分で、先ほど馬鹿にされている感があるというお話がありましたが、それは相手の話の要点をきちんと捉えて言わないと馬鹿にされている感が出てしまうと思うので、授業を聞く時なども、話を聞きながら特に重要な点などを使うための練習になると思うことが一つと、単純に話して聞くという行為

で意思疎通が必要で、先生との信頼関係がないと、フィードバックなどに活かせないと思うので、そうしたことのためにも必要な訓練なのではないかと思いました」。

有難うございます。では次の方。

「この立場3のときに、相槌や相手の言葉を繰り返して話を聞いたわけですが、教授との打ち合わせのときにも、自分たちの聴く姿勢によって先生も話やすくなるのでは、と思いました。より話しやすくなることで、授業をどのように進めるかをきちんと話し合えると思いました」。

有難うございます。SCOTに入ったときに、先程どの観点から業務に入ってみるのかということがありましたが、どの観点で見るかというのは基本的なパターンはいくつか確かにあるのですが、あくまでこれは先生の授業改善のための支援プログラムとして動いている話なので、見てほしい観点は先生の中にあります。依頼された先生が何を見てほしいかをSCOTが事前面談でうまく引き出さなければいけないわけですね。引き出すときに先生に気持ちよく、何を悩んでいるのかを言っていたかしないと、恐らく授業観察は何に焦点を当てて見るべきかわからなくなるので平板になってしまいます。その点で、事前面談・事後面談のコミュニケーションスキルというのは非常に重要です。今の研修は、どちらかというと聞き手側のスキルがより求められている。今、あまり例の中にありませんでしたが、相槌と言葉の繰り返しの両方なのですが、ただ相槌であってもその仕方は千差万別です。相槌の仕方によって、深く共感しているとか、単に「わかった」ということなのか、いろいろな意思表示ができます。非言語のコミュニケーションということですが、それも学生は気づくかもしれません。これはコミュニケーションを取るうえで必要なことですよね。共感しないと、人間はなかなか話したいことを話してはくれない。繰り返しの言葉の使い方も先ほど申し上げたようです。それと、皆さんを見ていて

そうだったのですが、（座る位置を示して）こうだと割と話しやすい、（また位置を示しながら）聞き手側もこうやって聞くのと、こうやって聞くのとではかなり話す側も違ってくる。それも研修生の様子を見ながら、「こうやって聞かれた感じはどうだった？」とか「これはないよね」といったように細かく研修のなかで言います。実際に先生方のところに学生2人だけが入って行って話をしなければいけないので、最大限に聞きたいことが聞ける、先生が話しやすい状況を創り出さなければいけないわけですね。ほぼ初対面なので、SCOTとしても怖い場面です。なので、なるべく安全で安心な環境を創り出せた方がいい仕事ができる。そのための研修という意味合いがあります。

## 登録申請から審査、承認へ

グループのメンバーはお戻りですか？ では、あと30分ほど話を進めていきたいと思います。座学研修が4回終わった後、実地研修があります。研修生の実地研修先に限りがあるので、研修生全体の人数に依存するのですが、望ましいのは3人くらいのグループに分けて私もしくは他のデベロッパーの授業に実際に入ってまず日程調査をし、日時面談場所を決め、その後、事前面談を1時間半くらい行い、授業で特に何を観察してほしいか話し合います。授業観察を実際に行ったとき、学生が作る報告書の3点セットというのがあり、一つは報告書、もう一つはタイムテーブル、これには授業が1分刻みでどのように進んでいったのか、その進み具合のなかで学生や教員がどういう振る舞いをし、どういう言動をしたか、SCOTがどういう気づきがあったかなど、すべての情報が含まれます。それから教員が教室内でどういう動線で動いたか、極端な例では、教員によっては教卓のところにしかいなかったり、一方向ばかりに動く教員がいたり、視線もこちら側だけ見るという傾向があったりなど、教員によっていろいろな癖があります。それを客観的な情報として知らせるも



の、以上の3点セットです。事後面談でその報告書を基に、教員と話し合う。学生の視点で見ると、例えばこういう提案があります、といった話し合いをします。これが実地研修で、これを2セット行います。最後に課題発表会と称して、「ティップス先生からの7つの提案」というのがありますが、この7つの提案から1つで題材を選んで、それに関してどのような発表をしても良い。例えば、学生に調査をした結果、こんな結果が出た、それについて我々はこのように思いますというように、テーマだけが決められていて後は自由です、そこにSCOT生や我々がいて、フィードバックしたり、意見交換をしたりして一連の研修が終わることになります。

SCOT登録申請、審査、承認というのは研修ポートフォリオ、毎回の資料と振り返りシート、実地研修の報告書、課題発表会資料などを綴じたポートフォリオがあるので、それとSCOT登録の申請書をつけて登録申請をします。我々デベロッパー3人でその登録申請書を読んで、まだSCOTとしてやっていくには何か足りないとところがあればもう一度戻しますし、良ければそのまま承認され、次学期からSCOTとして活動できます。ここに来る前に数えたのですが、9期の研修まで研修を受けた学生が62名いました。そのうち、SCOT登録をしてSCOTの仕事をしたのは29名とおよそ半分です。今現在、21名が活動中で8名は卒業しました。10期性が24名、今研修中なので、このなかから10数人がSCOTになってくれれば有難いと思っています。

登録申請したうち、半数くらいしかSCOTになれないので、申請を却下することがあるのですか？とよく聞かれます。今まで却下したことは一度もありません。却下はしませんが、申請して足りないところがあれば戻してもう一度書いてもらう、あるいは面談する、あるいは追加研修を行うというように、追加のルーティンが発生していきます。その過程で、やはり自分はSCOTに向かないと判断して辞める学生はい

ます。しかし、我々から「君はなれません」といってシャットアウトした学生は今のところ1人もいません。そうしたとき、例えば追加の研修が発生して3月に研修が終わったのに、5月になっても、6月になっても登録できないとなるとモチベーションが下がってきますね。そうしたとき、学生はすごくすまなそうに「モチベーションが下がってきたので辞めようと思います」と言ってきます。その時に、我々が必ず言うのは「大丈夫だ。研修を受けたことで、キミは、あなたは、普通の学生よりもたくさん良いことを勉強したよね。今の段階ではなくても、半年後などにまたSCOTとしてやってみたいと思ったら、その時点でもう一度申請すればいいじゃないか」と伝えます。学生にとっては、決してマイナスになるという話ではなく、研修を受けるだけで、普通の学生が受ける以上のことを学び、それが必ず進学や就職の時にプラスになるはずなので、それを最大限褒めるようにして送り出します。これが研修ですね。

## SCOT経験者の体験に基づいた業務の実際

次に業務の話ですが、先ほど実地研修のときにあったように、業務の流れは図のような形で進みます。私が話すより実際にやったOGに話してもらった方が良いと思うので、林さんにお話をお願いします。

### 林

ここから数分間、私からSCOTの業務について、それと経験を通じて何を学んだかを話させて頂きます。初めに、お配りしたリーフレットを開けてまず顔写真が出てきますが、これは私です（笑）。現役中は、かなり業務回数が多かったこともあってメディアへの露出が高かったと自負しています。このなかにSCOTについてかなり詳しく書かれているので、ゆっくり読んでいただけたらと思います。SCOTはまず業務に入る前に、依頼された先生と事前面談を行います。事前面談で何を話しているのか、ざっ



くり挙げるとこの5つになります。最初に面談を始める前に、チーフが相手の先生と何回かメール交換をしているのですが、とは言え、顔を合わせるのはここが初めてなので、まず自己紹介をします。自己紹介では「SCOTで来ました。〇〇学部の何年生です」というような話をします。挨拶のついでに観察授業の確認ということで、「今回依頼された授業は何曜日の何限で、どこの場所で行われているこの授業で間違いないですか？」ということを確認します。間違いないということが確認されたら、次にSCOTの説明をします。SCOTを利用したいと思われている先生は、そこはそんなに聞かなくてもいい、とおっしゃる先生もいらっしゃいますし、何回目なのであなた方のことは良く知っていますので、説明はいいですという先生もいらっしゃいます。これとは逆に、もう少し詳しく説明してほしいという先生もいらっしゃいます。

ここから先は先生にお話いただくことなのですが、観察する授業の概要を説明していただきます。ここでは、授業の規模、受講生は何人で、何年生を対象としているのか、さらにシラバスを持参していくのですが、観察する授業はシラバスの何回目の授業に当たるのか、それはどのような内容で行われるのかを確認しておきます。私たちは、基本的に自分が所属している学科の先生の授業は観察しません。したがって、必ず違う学科の先生の授業を観察することになるのですが、一応内容はしっかり確認しておきます。最後に、内容を理解したうえで、観察事項の確認—先生が何に困っていて、何をSCOTに求めるのかを確認します。今まではそういうことはなかったのですが、SCOTにできないこともありますので、「それはさすがに我々の手には負えません」とお答えする場合もありますし、「一回、センターの榊原先生に確認します」と返事を保留する場合もあります。最後に、面談の締めとして、今後の確認—いつ何の授業を観察するのか、その後の事後面談をいつ行う

のかもこの段階で決めておきます。事前面談で気を付けたことは、一番上のひと言が一番大事で、依頼された先生も、業務を担当する学生も忙しいので、事前面談の日程を組むのがかなり大変なのです。事前面談の日にとりして2週間くらい候補を挙げたのに、1日のそれも30分間だけというようなケースがかなり起こるんですね。そうすると、限られた時間のなかでいろいろな情報を引き出さないといけないので、大事なのは聞く姿勢になってきます。先ほどのイヌバラ法がここで威力を発揮することになります。もう一つ大事なことは、できるだけ自分たちの情報を開示するようにすることです。SCOTの業務に関しては言えないことも多いのですが、自分たちがどういう人間かをしっかり説明しないと相手はなかなか信頼してくれないので、信頼してもらうためにできるだけ多くの情報を伝えます。芝浦工大の学生は結構まじめで、先生と2対1で面談するとなると、かなり緊張している学生が多い。過去の事例なのですが、私の相手の学生がかなり緊張していて、事前面談の際に決められた通りのやり取りで、イエス・ノーでしか情報が集められないので、他のチームで必要な情報を補完するようにしたのですが、これだとまじめな印象は持っていただけるのですが、必要な情報は得にくい。役割分担も進めていて、面談前にまずこの面談を取り仕切る担当SCOTを決めます。大体はメールを出しているチーフが取り仕切る場合が多いのですが、若い学生にも経験させたいというベテランの思惑もあって、意識的に新米に投げる場合も少なくありませんでした。その新人が少しヘマをしたときに、我々ベテランが上手くフォローできればそれでいいので……。面談を終えた後に、こういう依頼が起きたので、誰が何を担当するかを分担します。同じ業務を2人でやることもありますし、分けた方がいいと思ったときは分担します。

面談が終わると、次に授業観察に入るわけですが、観察で注意することは、観察しなければ

いけない授業は基本的に普段の授業であって授業参観ではない、というのが大事なポイントです。普段どういう授業をしていて、どういう問いかけがあって、どういうアクションがあるのかというのを観察します。ここで大事なことは、我々は観察をしているだけで評価はしないということです。こうした方がいい、ああした方がベターだといった感情は基本的に抱かずに、何時何分何秒に先生がどういうことをしたかとか、どのタイミングで学生が何をし始めたのかといったことを基本的に見ています。こう話すと、SCOTというのはかなり怪しい人たちの集まりだと思われるかもしれませんが、できるだけ教室内では目立たないようにしています。普通に教室のなかで座って授業を受けているようなふりをしてメモを取るといったことはよくあります。芝浦ならではの少し困ったことなのですが、男女比がアンバランスで、一つの授業で女子が一人しかいないという授業を観察するときに、女子のSCOTが入ると明らかに目立つので、そういう場合は事前に先生の方から今日はいくつというわけで新しい学生が入っているが気にしないでください」と注意されたことはありました。ともあれ、できるだけ、目立たない工夫をするようにしています。また、他に私自身が一番気をつけたのは、先ほど自分の学科以外の授業を観察すると言いましたが、極力授業内容についていこうとしていました。というのも、学生の視点でというポイントがあるので、授業内容がさっぱりわからないというのは、我々が専門なのでわからないのか、専門なのにわからないというのは質が違おうと思うので、ある程度事前面談でこういう内容の授業をすると聞いたときに、先生には授業内容をできるだけ細かく説明していただいて授業内容をイメージできるように心がけました。受講者としての感覚をできるだけ持つことが大切だと思ったからです。

授業観察が終わると、事後面談を行います。事後面談は事前面談よりも時間がかかるので、綿密に準備をして取り掛かります。最初にタイ

ムテーブルや報告書をまとめた資料を相手の先生にお渡しして、その報告書を基に説明していきますとお話します。面談の流れの確認として、我々が説明した後にディスカッションしたいので、何か質問があれば教えてくださいと伝えます。最後に事務手続きがあるのでご協力下さいと最初に申し上げて面談に入っていきます。結果報告では、見てほしいと言われたことに対して「これについてはこうでした」と報告する時間になります。その後のディスカッションが結構盛り上がるのですが、この報告に対して、先生がどう思ったのか書いてもらって、それに対して誤解があるようだったら説明したりして誤解を解くと共に、先生自身のなかで答えを見つけていただくということを大事にするために、このような話し合いの時間を設けています。それが一段落した後に業務終了書に先生の印鑑をいただいて業務が終了します。我々はその後に、事後面談をこう行いましたという報告書を書いて、それと業務依頼書を合わせて事務課に提出して終わりになります。事後面談で気を付けたことは、もう一度言いますが先生もSCOT生も忙しいので、限られた時間で今度は情報を伝える工夫をしなければいけないわけです。そのときに何を考えたかという、という面談の流れなら一番スムーズに進むのかというのをSCOTのなかでまず話し合いました。それと、見やすい資料づくり、パッと見ただけで書いてある内容がわかるように注意しました。報告書は作文のように文章で書くのではなく、基本的に箇条書きにして作成しました。一つの項目について2文程度で収まるように心掛けました。解放感から、事務手続きを忘れて業務から戻ってくる学生もいるのですが、事務手続きが終わらないと業務は終わらないので、先生から印鑑をいただくことを忘れないということにも注意を払いました。

ここから先は、我々がどういう依頼をされて、どういうアドバイスをしたのかを少し簡単に説明します。

## コミュニケーション力、責任感、マナーが確実に身に付いた

提案内容1として、よくある話かもしれないのですが、授業の後半で学生が寝てしまうのですが、どうしたらいいかというのを事前面談でお話いただいたときに、観察していると、寝てしまう学生が増えるタイミングというのがあることを発見しました。それがどういう時かというところ、スライドを使った授業だったのですが、一枚のスライドで5分以上話していると学生が飽きてきて次々と寝ていくんですね。その後、スライドが変わるとパッと起きる学生もいるのですが、寝始めてからさらに2～3分間同じスライドで話していると、そのまま寝続けているという状態が見られたので、我々は時間がかかっていたスライドを二枚に分けた方がメリハリがつくのではと提案しました。

次に、これもスライドを使う授業だったのですが、学生にメモを取ってほしいのに取ってくれないと。先生も「メモを取りなさい」と言っているのに全然その様子がないということだったので、観察してみると、その場面は式変形を追っていくという、理工系ならではの部分だったのです。スライドを使って式変形を説明していくと、かなり理解するのに時間がかかるんですね。私自身、学部の際は数学科に所属していたので式変形がパッとできないということは経験済みで、私が3年間かけてできるようになったことを、初めて見た学生がパッとできるわけがないと感じました。途中式の計算が教科書に書いてあるのでそれでよいだろうと思っていて彼らは飛ばしているというのがわかったので、式の計算は先生が実際に黒板を使って書いていく速度でないとついていけないとアドバイスしました。

3つ目は、かなり多い案件で、毎年授業アンケートに「はっきり話してほしい」と書かれると。しかし、その先生は毎年書かれるので、毎年ゆっくり話しているつもりだと。それでも毎

年こう書かれるのは何がいけないのだろうという依頼でした。実際に授業にいて観察してみると、確かに聞き取れない箇所はあったのですが、それは早く話していたから聞き取れないのではなく、実は聞き取れない言葉の特徴というのがあって、この先生の場合は、ナ行で始まる単語が出てくると聞きにくかったのです。その先生に対しては「ナ行を意識して話すといくぶん印象が変わります」とお伝えしました。

最後に、これは気持ちの問題なのですが、授業中の先生の印象と、面談中の印象が違う先生がいらっしゃるのです。授業中の表情が硬くて、まじめな先生であることは間違いないのですが、それでも硬すぎるくらいだったので、「授業中、もう少しリラックスして微笑む感じでも学生は大丈夫だと思います」と話したら、「そのやり方がわからない」とおっしゃったので、事後面談では冗談を交えたりして笑顔が見られたので、「我々と話している今のような感覚で授業に臨めば、もっとリラックスしてできるのではないのでしょうか」と提案しました。これらが具体的な提案の例です。

SCOTとして身に付いた力ということで、先日、SCOT内で勉強会を開いたときに話し合ったのですが、コミュニケーション力は確実に身に付いていて、なかでも特に対話の力、相手にただしやべらせるのではなく、こちらからもレスポンスするという意味での対話力がすごく付いたという実感がありました。次に、議論をまとめる能力、グループワークなどいろいろな意見が出るところでどうやって意見をまとめていくかというスキルなのですが、これがSCOTという業務を通じて、事前・事後面談で話した内容をまとめるということもそうですし、授業を観察した結果を先生にお伝えするときにどうやってまとめるか必死に考えたことで、身に付いたと現役生は話していました。そして、責任感が非常に付いたこと。さらに、報告書を出すときに、誤字脱字や間違った表現は許されないの、非常に気を遣ったことで文書作成能力も身に付

いたと思います。これは、奨学金の申請書など普段の学生生活で作成する書類を書く時にも意識が働くようになりました。Word、Excelもきちんと使えるようになりました。また、先生との事前の連絡手段としてメールを使っているので、メール上の礼儀作法というのを非常に大事にするようになりましたし、SCOT内でも勉強会の連絡などは基本的にメーリングリストで流すのですが、きちんと宛名を書く、CCに入れる場合は誰なのか書く、どういう目的でメールを送っているのかを書くという練習を徹底しているので、メールでの礼儀作法が身に付き、自分が受けている先生に対してメールで質問するときなどに心理的なハードルが下がったという意見もありました。行動力がついた、前向きになったという意見もありました。授業を受ける態度というのもかなり変わってきていて、授業観察の時などに学生がきちんと授業に臨んでいないのを見て自己反省する場面も少なくないので、自分も授業を受ける時に気をつけようという気持ちになり、授業態度が改善されるという学生もいました。

最後にOGとしてひと言。SCOTとしての活動を終えた今、自分にとってSCOTとは何だったのだろうと考えてみると、やってみないとわからないということが多くて、SCOTにチャレンジしてみようというのが取っ掛かりとしてはあったのですが、学部2年生の4月から正式にSCOTとして採用されたのですが、1年生の間に研修を受けたことで、物事に対して物怖じしないという態度が身に付いてきたのです。ただ、その反面で、忙しくなることは事実で、どこで何を失敗するとこういうことが起きるので、それを防ごうとか、こういう時期に自分にこういうタスクが降ってくるのでそれまでにやることは済ませておこうといった、リスクマネジメントができるようになりました。それと、人を信頼するようになったこと。新しくSCOTに入ってきた学生は、経験を重ねている自分と比べて頼りないことは間違いないわけです。最初の

うちは、取り返しのつかない失敗をされたら困るという気持ちがあったのですが、研修を通して彼らも成長しているし、個人的に若手のミスをフォローできないベテランは問題ありという気持ちがあって、失敗されることを恐れるのではなく、失敗をどうフォローしてあげるのかをすごく考えるようになりました。そうすると、失敗するかもしれないが、ここは彼らを信じてやらせてみようという気持ちになりました。そして、自分一人でやる方が作業的に早いことがわかっていても、できるだけ人に頼るようにしました。周りにチャンスを与えるだけでなく、自分の仕事も軽減できますし、人を信頼して頼るということをSCOTを通じて学びました。まとまりがない話で申し訳ありませんでした。私からは以上です。

## 現状と今後の課題

頼りになるでしょう(笑)。彼女がいた頃は、ほとんど任せきりということがたくさんありました。実際にSCOTがつくった報告書は守秘義務があるのでお見せできないのですが、例えばということで、研修生が私の授業に入った報告書の一部をお見せします。報告書は、学生に強く言うのですが、まず良かった点を書きなさいと。どんな人間も、いきなりダメな点、直すべき点を指摘されては、新しいことを始める気は起きませんよね。そこで、ここはよかった、あそこは良かったということをまず報告書に書きなさいと言います。研修生も、私の授業から良いところを何とか探し出して書くわけです。良いことを書いた後で、提案したいこと、個々がもう少しよくなったらいいいという点を優先度の高いものから、良いことより少ない数で伝えなさいと言います。3つくらいしか良いことがなくて、悪いことを100くらい書かれては先生は凹んでしまいます(笑)。例えば、研修生は2つの提案をしてきました。「挙手で学生から先生にわからないところを聞く際に、質問者の学生の声が小さくて他の学生に質問内容が聞こえ

ていないときがありました。質問者以外の学生は先生の説明を聞かずに、学生同士で話をしたり、手元を見たりと集中力が切れている面がありました」というのが、学生が見つけた気になった点。もう一つは「目線については、学生が座っている席の後ろの方を見る回数が多かったように思います。また、先生は学生とあまり目を合わさないように感じました」。この2つに対して、初めの意見だと、「質問者の質問を他の学生も共有するようにもう一度言ってから話すと、他の学生も集中力が途切れず、他のことをしなくなるのでは」といったように、なるべく具体的な提案をなさないと話しています。そのときに言うのが、先生がその提案を聞いて「わかった。次から直す」というのは、割とスキル面のものが多いので、先生としてはそれほど有難くない提案になります。本学には授業自動収録システムがあるので、授業収録して自分の動画を見ればわかることもあるでしょう。そうではなくて、「どうしようかな?」と思うような提案をなさないと話しています。どうしてもスキル面に目が行きがちになるのですが、スキル面に偏ることなく、学生が提案して「どうしたらいい」と学生にアイデアを求めるような提案をなさないと。難しいのはわかっています。研修生は初めはそういう提案はできません。ただ、そこで何か一つひねり出して1~2つ提案なさいと指導します。これが報告書です。ベテランになると割といい報告書をつくるようになりますが、新米は当然、まだまだ内容の浅い報告書しかできないので、業務にはベテランと新米が組んで先輩から学んでいくような状況になるべくつくるようにしています。

次にタイムテーブルですが、教員側が何をした、学生側が何をした、気になる点などを書いています。ひたすら実際の授業の様子を書きとっていき、まとめたものになります。これはすべての研修生ではありませんが、ある研修生が1コマ、90分がどういうパーセンテージで進んでいったかをまとめたものがあって、これは

非常に役に立ちました。1時間のなかで私の授業がどのような流れで進んでいったかを示したものです。人間は短期記憶のなかで、何かを考え続けられるのは20分以上はできませんと検証されていますので、できれば授業は20分のブロックで進んでいった方がいいという話をしています。したがって、このときの私の授業は割とうまくいった回で、最後の小テストを除くとすべて1桁台ですね。10分以内の塊で授業が進んでいったわけです。短期記憶に残したまま、いろいろな作業が進んでいったと。小テストを25分ほど行っていますが、これは学生同士が話し合いをしながら小テストを受けていいとしているので、25分間、集中力が途切れずに済んでいるわけです。このようなデータをSCOTが出してきた。これは自分以外がデータとして起こしてくれないとわからないことです。次に動線図。授業内に私がどう動いたかを示す図です。この3点セットが基本的に学生がつくる報告書になります。後は必要なデータを先生が依頼すれば、可能な限りつくる。これが業務です。

おおよそ1学期に5名前後の先生がSCOTを使われています。5名前後ということは、SCOT10名前後が業務にはりっているということになります。先ほど21名いると申し上げましたが、4年生や就職を控えた学生は忙しく、今は21名中12ないし13名が業務に入れる状態なので、入れる学生は大体毎学期業務に入っている状態です。これまでに延べ39名の先生がSCOTを使われました。これは、先ほどお配りしたパンフレットの最後に書かれているものの抜粋です。後ほど、さらに詳しいことは樋口君に直接お聞きください。

最後に今後の課題ですが、研修生の募集は非常に大きな課題で、学期によって人数の多寡が起きます。これは何ともし難いので、なるべくいろいろなところにチャンネルを増やして研修生が集まるように図っています。また、先ほど林さんが勉強会の話をしてくれましたが、SCOT生は半期に1回は集まって自主的に勉強

会を開いてくれています。どれだけ自主的な運営を任せられるか、活性化できるかというのは、我々の問題もありますが、SCOT側の問題もあって、SCOTの学生としての組織がどれだけ活発に動いていくためにはどうしたらいいのか、いつも試行錯誤があります。先ほど、事前に予定調整をすると30分しか取れないという話がありましたが、SCOTは基本的に大宮キャンパスにいる学生が多いのですが、大宮にいるSCOTが大宮に授業に来る豊洲の先生と事前面談をしたいと思うと、顔を合わせて面談するには、大宮に来るその一日のどこかで面談スケジュールを組まなければならないと思います。それはかなり難しいことなのです。学内のテレビ会議システムで行うことは可能ですが、顔と顔を合わせないと、うまく意思疎通ができないことは少なくないと思います。特に、最初の関わり合いをつくる事前面談などはテレビ会議システムでカバーできない部分が多いので、あまりテレビ会議システムは大っぴらにはしていません。最後の手段として使うことはあります。また、守秘義務と情報共有というのは、SCOTの能力開発をしていくときに、過去の経験で学んでいくことは必要ですが、過去の経験をどれだけ共有すべきか、非常に悩ましい問題があります。業務に入った先生が特定されるようなことは決して言えませんし、特定の事項も話すことはできない。しかし、そういうところに能力開発の種というものはあるものなので、それをどれくらい、どのように共有するか、そもそも共有していいのか、といった問題があります。これも試行錯誤が続いています。以上です。有難うございました。